

## *BAB V:*

# **KESIMPULAN DAN CADANGAN**

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN CADANGAN**

#### **5.0 PENGENALAN**

Bab ini akan dimulakan dengan ringkasan kajian dan diikuti dengan perbincangan, penemuan, kesimpulan dan cadangan.

#### **5.1 RINGKASAN KAJIAN DAN PENEMUAN**

Objektif kajian ini adalah bagi mengkaji masalah tekanan kerja yang wujud di kalangan tenaga pengajar di kolej YPM Bangi. Selain itu pengkaji juga melihat sejauh manakah tahap komitmen kerja di kalangan tenaga pengajar tersebut. Kajian ini telah mengenalpasti dan melihat hubungan di antara tekanan kerja dan faktor-faktornya dengan komitmen kerja di kalangan responden yang telah dipilih secara mengenalpasti dan melihat sejauhmana faktor demografi mempengaruhi tekanan dan komitmen kerja di kalangan tenaga pengajar kolej.

Responden dalam kajian ini terdiri dari 50 daripada 64 orang tenaga pengajar kolej yang berkhidmat di kolej Yayasan Pelajaran MARA, Bangi. Kesemua responden mengemukakan maklum balas yang baik melalui soal selidik yang diedarkan.

## **5.2 TEKANAN KERJA**

Berdasarkan frekuensi tahap tekanan kerja, 9 responden didapati mengalami tekanan kerja yang rendah, 12 dan 10 responden mengalami tahap tekanan yang sederhana tinggi dan tinggi manakala 8 responden lagi mengalami tahap tekanan kerja yang sangat tinggi. Ini dapat disimpulkan bahawa 9 orang kakitangan hanya mengalami tahap tekanan kerja di tempat kerja yang rendah, manakala 12 responden pula mengalami tahap tekanan yang sederhana tinggi. Begitu juga 10 dan 8 kakitangan yang mengalami tahap tekanan yang tinggi dan sangat tinggi. Dengan itu dapat dikatakan bahawa tahap tekanan kerja di kalangan tenaga pengajar di KYPMB adalah terkawal.

Dalam kajian ini, pengkaji turut melihat tahap tekanan kerja akibat perbezaan faktor demografi atau latar belakang mereka:

### **5.2.1 Umur**

Daripada 50 responden menunjukkan 7 responden yang berumur 20 hingga 25 tahun mengalami tahap tekanan kerja yang sangat rendah, manakala 2 dan 7 responden yang masing-masing berumur 26 hingga 30 tahun mengalami tahap tekanan sederhana rendah dan rendah. Daripada analisis yang dibuat juga menunjukkan hanya seorang responden sahaja yang berumur diantara 31 hingga 35 tahun yang mengalami tahap tekanan kerja yang sangat tinggi. Walau bagaimanapun, daripada analisis ANOVA yang dilakukan menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan tingkat tekanan kerja di antara umur.

### **5.2.2 Pengalaman Bekerja**

Secara ekstrim, 9 responden yang memiliki pengalaman kerja selama 6 hingga 10 tahun mengalami tahap tekanan yang sangat rendah, 2 responden yang masing-masing memiliki pengalaman kerja selama 6 hingga 10 tahun dan 11 hingga 15 tahun mengalami tahap tekanan kerja yang sederhana, manakala 5 orang responden yang berpengalaman selama 1 hingga 5 tahun pula mengalami tahap tekanan yang sangat tinggi. Analisis ANOVA pula menunjukkan tidak terdapat perkaitan/perbezaan tingkat tekanan kerja diantara responden yang mempunyai tingkat pengalaman bekerja yang berbeza.

### **5.2.3 Pendapatan Bulanan**

Lapan Responden yang berpendapatan RM 2001 hingga RM 3000 mengalami tahap tekanan kerja yang sangat rendah. 2 responden yang berpendapatan lebih dari RM 3001 mengalami tahap tekanan kerja yang rendah, manakala 4 responden yang berpendapatan kurang dari RM 2000 mengalami tahap tekanan kerja yang tinggi. Dari dapatan analisis juga menunjukkan bahawa terdapat 6 orang responden yang berpendapatan kurang dari RM 2000 mengalami tahap tekanan yang sangat tinggi.

### 5.3 KOMITMEN KERJA

Di dalam bahagian ini pengkaji melihat perbezaan faktor demografi atau latar belakang responden terhadap komitmen kerja mereka.

#### 5.3.1 Umur

Menurut dapatan kajian, 6 orang yang berumur 36 hingga 40 tahun mengalami tahap komitmen kerja yang sangat rendah. Manakala bagi seorang responden yang masing-masing berumur 20 hingga 25 tahun dan 35 tahun hingga 40 tahun mengalami tahap komitmen kerja yang rendah. Dapatan juga menunjukkan bahawa responden yang masing-masing berumur 31 hingga 35 tahun dan 20 hingga 25 tahun mengalami tahap komitmen kerja yang tersangat tinggi. Di samping itu juga, keputusan ANOVA pula menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan tingkat komitmen dikalangan kakitangan KYPMB yang berlainan umur.

Sementara itu, dari segi perbezaan diantara umur dan faktor-faktor tekanan keputusan ANOVA menunjukkan tidak terdapat perbezaan intrinsik kerja diantara umur. Sementara itu, dari keputusan ujian ANOVA menunjukkan tidak terdapat perhubungan di antara komitmen kerja diantara umur. Ini bermakna, tahap komitmen kerja adalah sama walaupun di antara umur yang berbeza.

### **5.3.2 Pengalaman Bekerja**

Apabila dinilai mengikut pengalaman bekerja, 2 responden yang masing-masing mempunyai pengalaman kerja diantara 6 hingga 10 tahun dan 11 hingga 15 tahun mengalami tahap komitmen yang sangat tinggi. Manakala 6 orang responden pula masing-masing mempunyai pengalaman bekerja 1 hingga 5 tahun dan 6 hingga 10 tahun mengalami tahap komitmen yang sangat rendah. Disamping itu, keputusan ANOVA pula menunjukkan tidak terdapat perhubungan yang signifikan diantara pengalaman bekerja dengan komitmen kerja. Ini bermakna tahap komitmen kerja adalah sama di kalangan tenaga pengajar walaupun mempunyai kerja yang berbeza-beza.

### **5.3.3 Pendapatan Bulanan**

Tujuh responden yang berpendapatan kurang dari RM 2000 mengalami tahap komitmen kerja yang sangat rendah, 2 orang responden yang berpendapatan antara RM 2001 hingga RM 3000 mengalami tahap komitmen kerja yang rendah. Manakala seorang responden yang masing-masing berpendapatan diantara RM 2001 hingga RM 3000 dan lebih dari RM 3001 mengalami tahap komitmen kerja yang tinggi. Keputusan ujian ANOVA pula menunjukkan tidak terdapat perbezaan diantara pengalaman kerja dengan komitmen kerja. Ini bermakna, tahap komitmen adalah sama bagi tenaga pengajar di KYPMB walaupun menerima gaji yang berlainan.

#### **5.4 HUBUNGAN DI ANTARA FAKTOR-FAKTOR TEKANAN DAN TAHAP KOMITMEN KERJA.**

Analisis korelasi peranan telah digunakan untuk melihat hubungan di antara tekanan dengan komitmen kerja. Di samping itu, faktor-faktor tekanan iaitu intrinsik kerja, faktor-faktor perkembangan kerjaya dan hubungan di tempat kerja juga cuba diperlihatkan perkaitannya dengan komitmen kerja.

Daripada analisis didapati bahawa, tidak terdapat hubungan atau perkaitan yang signifikan di antara tekanan dan komitmen kerja. Selain itu, faktor-faktor tekanan juga cuba diuji perkaitannya dengan komitmen kerja. Walaubagaimanapun faktor intrinsik kerja, faktor perkembangan kerjaya dan hubungan di tempat kerja didapati tidak mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen kerja di kalangan kakitangan di KYPMB.

Analisis regresi mudah juga digunakan untuk melihat hubungan tekanan dan komitmen kerja. Berdasarkan nilai  $R^2$  0.057 iaitu kurang dari 0.5, maka model ini dikatakan kurang sesuai. Oleh itu dapat disimpulkan bahawa tekanan kerja menerangkan sebanyak 5.7% terhadap komitmen kerja dikalangan kakitangan di KYPMB.

Kesimpulan yang dibuat turut disokong oleh analisis varians (ANOVA) di mana nilai signifikan ialah 0.095 iaitu lebih besar dari aras kesignifikan iaitu 0.05. Hasil analisis juga membolehkan persamaan regresi dibentuk. Daripada dapatan di dapati nilai  $B_0$  adalah 6.531 manakala nilai  $B_1$  pula ialah -0.698.

Dengan itu, persamaan regresi yang sesuai digunakan untuk meramal nilai Y ialah

$$Y (\text{komitmen}) = 6.531 - 0.698x \\ + \text{Ralat piawai}$$

## 5.5 KESIMPULAN

Secara keseluruhan, boleh disimpulkan bahawa tekanan kerja dan komitmen kerja dikalangan kakitangan KYPMB adalah pada tahap yang sederhana, di dalam kajian ini juga pengkaji mendapati tidak terdapat perkaitan yang signifikan diantara tekanan dan komitmen kerja di kalangan tenaga pengajar di KPYMB.

Kajian ini juga mendapati bahawa tekanan kerja di kalangan tenaga pengajar di KYPMB belum lagi membawa kesan negatif yang ketara. Tekanan pada tahap sekarang ini boleh dikatakan bahawa pengajar mengalami komitmen kerja yang sederhana. Walau bagaimanapun pihak pengurusan perlu memantau kedudukan ini supaya tekanan kerja tidak terus meningkat dan mendatangkan kesan yang lebih buruk di masa hadapan.

## 5.6 CADANGAN

Pengkaji berpendapat, kakitangan di KYPMB memerlukan pengetahuan dan sokongan pihak atasan untuk bertindak secara positif terhadap tekanan mahupun sekarang ini tahap tekanan kerja di kalangan responden adalah sederhana dan terkawal. Latihan untuk menambah motivasi dan ketahanan diri hendaklah dilakukan



dari masa ke semasa. Aktiviti kebajikan juga, yang mana boleh menambahkan sokongan rakan sekerja juga digalakkan.

Selain itu, pihak pengurusan seharusnya berusaha menghasilkan suasana pekerjaan yang harmoni yang dapat menghindarkan tekanan kerja. Di samping itu, adalah disarankan supaya pihak pengurusan kolej menyedari bahawa penghargaan haruslah selalu diberikan kepada pekerja. Ini adalah kerana, penghargaan itu merupakan sumber motivasi yang penting untuk meningkatkan ketekunan dan komitmen pekerja, walaupun penghargaan hanya diberikan secara gerak laku, lisan, tulisan atau penganugerahan. Ini menjadi satu pengiktirafan terhadap kerja yang dapat memberi kepuasan dan penilaian penting kepada kakitangan.

Satu lagi aspek yang berkaitan dengan tekanan ialah kualiti hubungan manusia. Kualiti hubungan manusia yang baik boleh dikaitkan dengan daya tindak terhadap tekanan dan komitmen kerja. Membina hubungan yang baik diantara pekerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kesihatan organisasi itu sendiri, fenomena ini menunjukkan bahawa memelihara hubungan interpersonal yang kukuh di tempat kerja adalah penting untuk kesinambungan kesihatan pekerja dalam menangani tekanan.

Selain itu, pengkaji juga berpendapat senaman mempunyai kaitan dalam usaha menangani tekanan. Individu yang selalu bersenam kurang merasa tegang atau tertekan disamping merasa lebih yakin pada diri sendiri dan bersifat lebih optimis. Tidak kurang pentingnya, pengkaji berpendapat aspek pemakanan yang sihat juga mempunyai perkaitan dalam menangani tekanan. Oleh itu, amalan pemakanan yang sihat perlulah dipraktikkan ke arah kehidupan yang lebih sejahtera.